

أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ

الجامعي - عينة من أساتذة جامعة أم البواقي نموذجاً

The effect of procedural justice on the organizational citizenship behavior of a university professor. A sample of the professors of the University of Oum El Bouaghi as a model

نوال قلاب ذبيح

جامعة أم البواقي (الجزائر)

Kallabdebbih.naouel@univ-oeb.dz

المعلومات المقال	الملخص:
<p>تاريخ الارسال: 2022-02-24</p> <p>تاريخ القبول: 2022-06-23</p> <p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الأثر: ✓ العدالة ✓ السلوك ✓ المواطنة التنظيمية 	<p>هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وقياس اثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أساتذة جامعة أم البواقي ولتحقيق أهداف الدراسة اخترنا عينة بلغ حجمها 67 مفردة بأسلوب المسح الشامل . وتوصلنا إلى النتائج التالية : مستوى تطبيق العدالة الإجرائية متوسطا بينما سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعا مع وجود علاقة إيجابية بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.</p>
<p>Article info</p> <p>Received 24-02-2022</p> <p>Accepted 23-06-2022</p> <p>Keywords:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ The impact: ✓ Procedural justice: ✓ behavior: 	<p>Abstract :</p> <p><i>The aim of this study is to analyze and measure the effect of procedural justice on organizational citizenship behavior from the point of view of Oum El Bouaghi University professors. In order for us to achieve the objectives of the study, we chose a sample of 67 individuals, using the comprehensive survey method; accordingly, we have reached the following conclusions: The level of application of procedural justice is average, while the conduct of organizational citizenship is high, with a positive relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior.</i></p>

تعد العدالة الإجرائية أحد أبعاد الهامة للعدالة التنظيمية وهي من المواضيع الهامة التي شغلت حيزا لا يستهان به في مجال التسيير الإداري وذلك لما لها الأثر البالغ في الهدف المنشود بكل منظمة وهي تعزيز قيم الرضا الوظيفي لدى عاملها والذي ينعكس مباشرة على أداءهم الوظيفي وبالتالي تحقيق المنظمة لأهدافها ورسالتها التنظيمية، وبعد تحقيق العدالة بين العمال في الأوساط التنظيمية من أكبر التحديات التي تواجهها المنظمات في العصر الحالي.

- ويعد سلوك المواطنة التنظيمية أحد السلوكيات التي تتأثر بقيم العدالة الإجرائية فهو سلوك تطوعي، غير رسمي غير ربحي ولا يخضع لأية حوافز تنظيمية مهما كان نوعها، «فالموظف عندما يكون لديه إحساس وشعور بعدالة الإجراءات التنظيمية قد تبدر منه عدة ردود أفعال إيجابية لعل أبرزها سلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها المتعددة كالإيثار والल्पف والكياسة والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير». (بندر أبو تايه، 2005، الصفحات 146-186).

وتعد الجامعة من أهم المنظمات في المجتمع وتصنف من أولى الفواعل المجتمعية التي يعول عليها في إحداث التنمية الشاملة في أي مجتمع عموما والمجتمع الجزائري خصوصا فلقد بذلت جهودا ولازلت في شتى المجالات للنهوض بقطاع التعليم العالي وذلك تشريعا وقانونيا، اجتماعيا، اقتصاديا... بالتركيز على كل من متغيرات الطالب والإدارة والأستاذ والمحيط الخارجي في إطار إدارة الجودة الشاملة.

- وبناء على ذلك فإن هذه الدراسة سوف تحاول معرفة وتحليل أثر العدالة الإجرائية لدى أساتذة الجامعة أم البواقي والأساليب والطرق التنظيمية المتبعة في توزيع المدخلات والمخرجات في مجال الدراسة والانعكاسات سلوك المواطنة التنظيمية لديهم من خلال قياس آرائهم وتوجهاتهم في هذا الصدد فإلى أي مدى يمكن للعدالة الإجرائية أن تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة جامعة أم البواقي؟

2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في توضيح ورصد وتحليل أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من أساتذة جامعة أم البواقي وتحديد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية فالعدالة الإجرائية تعد من المكونات والأبعاد الهامة للعدالة التنظيمية والتي يؤدي توافرها في أية المنظمة إلى رفع مستوى الرضا داخل البيئة العمل وبالتالي ضمان أداء وظيفي متميز والعدالة الإجرائية تعد من الآليات الرافعة والقادرة على تحريك القوى الكامنة في الفرد من خلال التأثير على سلوكيات المواطنة التنظيمية إيجابا وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة.

1.2 السؤال الرئيسي للدراسة

- ما مستوى علاقة ودرجة تأثير العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

2.2 الأسئلة الفرعية للدراسة

أ- ما مستوى علاقة تطبيق العدالة الإجرائية لدى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

ب- ما مستوى علاقة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

ج- ما مستوى علاقة الإيثار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

د- ما مستوى علاقة الكيافة والल्पف لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

هـ- ما مستوى علاقة وعي الضمير لدى الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

و- ما مستوى علاقة الروح الرياضية لدى الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

ي- ما مستوى علاقة السلوك الحضاري لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

3.2 فرضيات الدراسة

أ- الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

ب- الفرضيات الفرعية:

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وبعد الإيثار لدى العينة محل الدراسة.
* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وبعد اللطف والكرامة لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وبعد الروح الرياضية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وبعد السلوك الحضاري لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وبعد وعي الضمير لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

3. أهداف الدراسة

هذه الدراسة كآية دراسة علمية أخرى هدفت للوصول إلى الآتي:

* رصد وتحليل أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة.

* قياس مستوى تطبيق العدالة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة.

* قياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة.

* قياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والمتمثلة في الإيثار، الكرامة واللطف، الضمير، الروح الرياضية، وعي الضمير لدى العينة محل الدراسة.

* التقصي عن علاقة التي تربط العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة.

* التقصي عن علاقة التي تربط العدالة الإجرائية وبمختلف أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة.

4. مفاهيم الدراسة

1.4 تعريف العدالة الإجرائية

تمثل الإجراءات الطرق والآليات والعمليات المستخدمة في تحديد المخرجات وهي الطرق المحددة والأساسية لإدراك الموظفين للعدالة الإجرائية ومدى إحساسهم بأن الإجراءات المتبعة بواسطة المنظمة في تحديد من يستحق الكفاءة «هي إجراءات عادلة وتعكس في الوقت ذاته التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي لها علاقة بالموظف». (سلامة خلف وآخرون، 2015، الصفحات 12-15).

- وينظر لعدالة الإجراءات بأنها تلك الطرق التي تم تصميمها لتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات لتقليل الانحياز والأخطاء في القرارات «التي يتم اتخاذها وفق معايير معتمدة في تقييم أداء الموظفين». (الفهداوي فهمي، 2005، صفحة 20).

- وحتى تكتسب الإجراءات التنظيمية صفة الموضوعية والعدالة لا بد لها من توافر شرطين هما:

* أن يقوم الطرفان المتأثران بالإجراءات وهما الإدارة والعاملون في المنظمة بالاتفاق على الأسس الموضوعية التي تبنى عليها صياغة الإجراءات.

* قيام الإدارة بتزويد العاملين بالمعلومات الكافية والشروح المطلوبة عن كيفية تطبيق تلك الإجراءات وبناء عليه يمكن القول أن عدالة الإجراءات تشمل العناصر التالية:

- القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات.
- شرح الإجراءات وعملية اتخاذ القرار.

- التفاعل بين من يقوم بتطبيق القواعد (متخذ القرار) والأفراد الذين يتوقع أن يتأثروا بالقرار.

- ويحدث أحيانا ما يسمى بفجوة العدالة الإجرائية وهي الفرق بين الإجراءات التنظيمية الموضوعية والممارسات الخاصة بتطبيق تلك الإجراءات وأن مسؤولية معالجة هذه الفجوة وتضييق مساحتها تقع على المدير «رغم أنه غير مسؤول عن صياغة الإجراءات التنظيمية إلا أنه مسؤول عن وضعها موضع التنفيذ وهنا يمكن مصدر إحساس الموظفين بالعدالة الإجرائية أو عدم إحساسهم

بها».. (Jahargir Nadim and others, 2004, pp. 75-85).

ويرى قرين بارج أن العدالة الإجرائية تشتمل على جانبين هما:

* **الجانب الهيكلي:** وهو الجانب الذي يعبر عن الإجراءات الرسمية للعدالة داخل المنظمة مثل إجراءات تقييم الأداء، تحديد الأجور، النقل والترقية.

* **الجانب الاجتماعي:** «وهو الجانب الذي يعبر عن احترام متخذي القرارات لعاملين عن طريق إعلامهم بكيفية اتخاذ القرارات ويدعى هذا الجانب بعدالة التعاملات». (أبو ندا، 2007، صفحة 55).

- ومع أن تيبونولكر في سنة 1975 هما أول من تحدث عن عدالة الإجراءات إلا أن النموذج الذي قدمه ليفانتل (1980) يعتبر الأساس للكثير من الدراسات التي تناولت مفهوم العدالة التنظيمية «ويقوم هذا النموذج على أساس وجود ست قواعد للعدالة الإجرائية حتى يتم الحكم على أي عملية توزيعية في المنظمة على أنها عادلة وهذه القواعد الستة». (السعود راتب، 2009، صفحة 09) الاستقامة (الثبات)، عدم التمييز، الدقة، قابلية التصحيح، التمثيل الأخلاق.

- ووفقا لنموذج ليفانتل فإن قاعدة الاستقامة تعني تطبيق القرارات على الجميع دون استثناء، والثبات تعني أن تتبع ذلك القرارات نفس الإجراءات كلما تم اتخاذها، أما قاعدة عدم التمييز فتستوجب وجود قواعد وتعليمات تمنع الأهواء الشخصية لمتخذ القرارين التأثير على قراراته في كل مراحلها وتتضمن قاعدة الدقة اتخاذ القرار بناء على معلومات كافية ودقيقة وأن يتخذ القرار من قبل شخص مؤهل لاتخاذ وله صلاحية اتخاذه وفيما يتعلق بقاعدة قابلية التصحيح فإن الشخص المتأثر بالقرار يجب أن يحظى بفرصة تعديله وتغييره إن كان غير راضي عند وفي أي مرحلة من مراحل هذا القرار وبمعنى آخر يجب على المنظمة إيجاد قوانين وأنظمة تكفل للأفراد العاملين الحق في التظلم والظعن في القرارات المتخذة بحقهم أما قاعدة التمثيل فتعني منح العاملين في المنظمة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات التي ينجم عنها توزيع المخرجات على هؤلاء العاملين بحيث تعكس تلك المشاركة اهتمامات ومخاوف العاملين المتأثرين بالقرار «وأخيرا تعكس قاعدة الأخلاق ضرورة تطابق القرارات في المنظمة مع أعراف العاملين المتأثرين بتلك القرارات وقيمهم الأخلاقية فالشعور بعدم عدالة التعامل يحدث عندما تخالف تلك القرارات القيم والمبادئ الأخلاقية للأفراد في المنظمة». (بطاح أحمد، 2006، صفحة 40).

ويلاحظ أن هذه القواعد لا تستمتع بأوزان متساوية في أغلب الأحيان بل إن الأفراد يميلون بصورة انتقائية إلى تفضيل قواعد معينة دون أخرى وفقا لمقتضيات المواقف لذا تم اقتراح مجموعة أخرى من الخصائص المميزة للإجراءات الهيكلية أهمها الأخذ

بالاعتبار وجهة نظر الموظف وتجنب التحيز الشخصي وتطبيق متناسق للمعايير على الموظفين وإعطاء الموظف القدر المناسب من المعلومات المفسرة للقرار هذا وتم تحديد مجموعة أخرى من المكونات المؤثرة في عدالة الإجراءات وهي: ثبات الإجراءات وعدم التحيز ودقة الإجراءات وصحتها وواقعية الإجراءات وأخلاقيتها.

2.4. التعريف الإجرائي للعدالة الإجرائية:

في بحثنا هذا نقصد بالعدالة الإجرائية إدراك الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة أم البواقي لعدالة الإجراءات والطرق المستخدمة في توزيع المدخلات والمخرجات فيها.

- إذن العدالة الإجرائية تعبر عن مدى إحساس الأستاذ الجامعي محل الدراسة بعدالة الأساليب في تحديد نواتج جهودهم ونزاهة المعايير وسلامة الإجراءات المتبعة في الحكم على المخرجات كإجراءات تقييم الأداء والمعايير المستخدمة في ذلك ودقة عملية بتنفيذ التقييم والعدالة في المعاملة عند تطبيق الإجراءات.

3.4. تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:

«أشار كاتنر في عام 1964 إلى أن المنظمات التي تعتمد على قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الصمود في الأجل الطويل حيث أنه غالباً ما تحتاج المنظمات إلى قيام العاملين بمهام تتجاوز دورهم الرسمي». (Dipaola. Michael, 2011, pp. 424-447).

ورغم أهمية السلوك اللاطوعي، فقد بدأ الاهتمام العلمي بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية في الثلاثينات من القرن الماضي من قبل وهو ما أطلق عليه الباحثون مؤخراً بمصطلح سلوك المواطنة التنظيمية وقد استحوذ موضوع المواطنة التنظيمية عناية الكثير من الباحثين منذ مطلع القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر و«أن الأفكار الأولى لمفهوم سلوك المواطنة ضمن السياقات التنظيمية أكدت على العلاقات التعاونية والتفاعل الاجتماعي ما بين الأفراد والتي لا ترتبط رسمياً بتنظيم الحوافز الرسمية لإنجاز الأهداف التنظيمية». (محمد عبد الحميد الطبولي وآخرون، 2015، صفحة 70).

- ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية على أنه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها، ومحمل السلوكيات التي تساهم في ثقافة ومناخ المنظمة والسياسات التي تنفذ خلاله النشاطات التحويلية ونشاطات الصيانة غير المنصوص عليها في الوصف الوظيفي للموظف.

- وهي سلوك تطوعي يقوم به الفرد يتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته ولا تشمل لوائح المنظمة الخاصة لمكافآت وترقيات العاملين فهي الأنشطة التي يقوم بها الفرد لإنجاز العمل بطريقة غير مباشرة في بيئة العمل التي تتضمن مساعدة زملاء العمل والمحافظة والالتزام على أنظمة وقواعد بيئة العمل والمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات «فضلاً عن تحمل ظروف العمل ودون إبداء أي شكوى أو تدمير من العمل فهي إذن السلوك الذي يساهم بطريقة غير مباشرة في نجاح المنظمة من خلال المحافظة على النظام الاجتماعي للمنظمة». (محمد عبد الحميد الطبولي وآخرون، 2015، صفحة 73).

أ- خصائص سلوك المواطنة التنظيمية:

- إنه سلوك طوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد.
- لا تتم مكافئته من خلال نظم الحوافز الرسمية للمنظمة.
- إنه سلوك يساهم في زيادة فاعلية المنظمة.
- «سلوك طوعي يفوق المهام المطلوب إنجازها وغير محددة ضمن الوصف الوظيفي». (معاينة أحمد جبريل، 2005، الصفحات 23-30).

ب- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: إن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتكون من خمسة أبعاد أساسية (النموذج خماسي الأبعاد) والتي تم اعتمادها كالتالي:

* الإيثار: وهو السلوك التلقائي الموجه نحو أعضاء المنظمة الرؤساء والزملاء في المهام المتعلقة في العمل وكيفية إنجازها أو المساعدة ومد يد العون في المشكلات الشخصية لهم بالإضافة إلى مساعدة زبائن وعملاء المنظمة.

* الكياسة (اللفظ واللباقة): وتشير إلى سلوك الفرد الموجه نحو تجنب مشكلات وصعوبات العمل وبخاصة التي تؤثر على الآخرين وهذا السلوك يساهم بشكل كبير في تقديم الاقتراحات وتمير المعلومات وتسهيل إجراءات وعمل المنظمة ويتضمن مساعدة العاملين وتعاونهم بصورة رسمية أو غير رسمية.

* الضمير الحي: وتشير إلى سلوك الفرد الغير المباشر نحو المنظمة والآخرين من خلال الالتزام بأوقات الدوام وزيادة مستويات الأداء على المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع التلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد العمل في المنظمة.

* الروح الرياضية: وتشير إلى سلوك الفرد نحو استيعاب الأشياء غير رسمية التي تحصل في بيئة العمل دون شكوى أو تدمير بالإضافة إلى التسامح والصبر والإحساس بمشكلات الآخرين.

* السلوك الحضاري: «ويشير إلى السلوك والنشاطات التي يبدئها الفرد من خلال انغماسه ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للمنظمة ومتابعة كافة أنشطتها كحضور الاجتماعات والندوات والاطلاع على النشرات التي تصدرها المنظمة». (القريوشي محمد قاسم، 2009، صفحة 35).

4.4. التعريف الإجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية

هي درجة السلوك الإنساني الذي يؤديه الأستاذ الجامعي بجامعة أم البواقي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بصورة اختيارية أو تطوعية ويحدث أثرا إيجابيا يصب في خدمة المنظمة وزيادة قدرتها على الأداء التنظيمي دون احتساب ذلك السلوك ضمن جدول الحوافز الرسمية وينعكس ذلك في صورة سلوكيات كالإيثار والكياسة...

5. الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة

* الدراسة الأولى: لسلامة عبد الله خلف الطعماسة وعبد الحفيظ علي حسب الله (2015) بعنوان: أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات (QiZ) في الأردن، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى رصد أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية في شركات (QiZ) الأردن وفقا لآراء واتجاهات العاملين فيها لآراء واتجاهات العاملين فيها وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تم جمع المعلومات من المصادر المكتبية والبيانات ومن خلال استبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (420) مفردة تمثل مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن تطبيق العدالة الإجرائية في شركات (QiZ) كانت متوسطة وبمتوسط حسابي (3,46) وأن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات (QiZ) كان مرتفعا بمتوسط حسابي (3,85) وتوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين العدالة الإجرائية كمتغير مستقل وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع بلغت قوته 64,1% وفسر المتغير المستقل ما مقداره 41,1% من التباين في المتغير التابع وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة إدراك العاملين للعدالة الإجرائية من قبل الشركات وتعزيز مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات (QiZ) في الأردن.

* الدراسة الثانية: لمحمد عبد الحميد الطبولي وآخرون (2015) بعنوان: الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي.

ولقد هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء متغيرات النوع والمؤهل العلمي والدرجة العلمية وتوضيح علاقة ذلك الإحساس بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم. وتكون مجتمع الدراسة من (920) عضو هيئة تدريس لبي يعملون في كليات حرم جامعة بنغازي خلال العام الجامعي 2011-2012 واختيرت منهم عشوائية بسيطة بلغ مجموعها 276 عضو هيئة تدريس.

- ولجمع بيانات الدراسة استخدام الباحثون أداة قياس لنيهوفومورمان وبمعامل ثبات ألفا كرونباخ 0,82، 0,87 وتم استخدام (SPSS) واختبار (T) وتحليل التباين الأحادي ومعامل الارتباط بيرسون.

وأُسفرت نتائج الدراسة على ارتفاع مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى عينة الدراسة كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ذلك الإحساس تعزى لمتغير النوع والمؤهل العلمي وعلى خلاف ذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى متغير الدرجة العلمية وارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وفي جميع الأبعاد المكونة لهذا السلوك ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية تبين مستوى إحساس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

6. الدراسة الميدانية

1.6. نبذة عن جامعة أم البواقي: نشأت جامعة أم البواقي العربي بن مهيدي في البداية كمدرسة عليا للأساتذة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 314/83 المؤرخ في 1983/05/07 ثم أنشأ بالموازاة المعهد الوطني للتعليم العالي للميكانيك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 255/84 المؤرخ في 1984/08/18 وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 158/97 المؤرخ في 1997/05/10 حولت إلى مركز جامعي مكون من أربعة معهد والذي أطلق عليه فيما بعد اسم الشهيد العربي بن مهيدي بموجب قرار وزاري في نوفمبر 1999.

- ارتقى المركز الجامعي إلى مصاف الجامعات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/09 المؤرخ في 2009/01/04 والذي عدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 164/13 المؤرخ في 2013/04/15 والذي أصبحت بموجبه جامعة أم البواقي تضم أربعة نيابات مديرية الجامعة وسبعة كليات وثلاث معاهد تتوزع على خمسة أقطاب جامعية ثلاثة منها في عاصمة الولاية أم البواقي وقطب جامعي بعين البيضاء (كلية العلوم والعلوم التطبيقية) وقطب بعين مليلة (معهد التكنولوجيا).

- تتوفر الجامعة على عدة تخصصات العلمية والأدبية وتغطي عروض التكوين المقترحة بالجامعة تقريبا كل التخصصات وتشمل الأطوار الثلاثة (ليسانس - ماستر - دكتوراه).

«كما تدرج أيضا عروض التكوين في إطار مشترك لاستراتيجية التنمية المحلية والوطنية والتي تسمح للطلبة باكتساب المعارف غير مؤسسات التعليم العالي التابعة للندوة الجهوية للشرق كما أبرمت الجامعة اتفاقية تعاون مع جامعات عربية، أوروبية وأمريكية وتنتمي إلى شبكة الجامعات، الأوروبية، الوكالة الجامعية الفرنكوفونية، اتحاد الجامعات الإفريقية، اتحاد الجامعات العربية وشبكة المشاريع الأوروبية (أفيروس)» (Université O.E.B).

- بلغ إجمالي عدد أساتذة جامعة أم البواقي 962 منهم 38% رجال و62% نساء ومنهم 40,42% أستاذ برتبة الأستاذية مقارنة بالنسبة الوطنية 21% أما عدد الطلبة فلقد بلغ عددهم في التدرج 23827 أما في ما بعد التدرج 873.

أما عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي خصصناها في الدراسة فهي تحوي أزيد 2479 طالب يطهرهم 67 أستاذا دائم بالإضافة إلى مجموعة من الأساتذة المتعاقدين.

- أما عن الرتب العلمية للأساتذة فهي تتوزع كالتالي:

- رتبة أستاذ للتعليم العالي: 07 أساتذة.

- أستاذ محاضر (أ) 24 أستاذ.

- أستاذ محاضر (ب) 15 أستاذ.

- أستاذ مساعد (أ) 15 أستاذ.

- أستاذ مساعد (ب) 07 أساتذة.

2.6. منهج الدراسة: لقد تم الاعتماد واستخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمة لموضوع الدراسة.

3.6. أداة الدراسة: لقد تم الاعتماد على استثمار استبيان موجهة لكل أساتذة وأستاذات بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

بجامعة أم البواقي ولقد بنيت الاستمارة على (5) المحاور الآتية:

1- محور العدالة الإجرائية واحتوى على 08 بنود.

2- محور الإيثار واحتوى على 04 بنود.

3- محور اللطف والكمياسة واحتوى على 08 بنود.

4- محور السلوك الحضاري واحتوى على 08 بنود.

5- محور الروح الرياضية واحتوى على 08 بنود.

4.6. قياس صدق وثبات أداة الدراسة

أ- الصدق الظاهري: عرضت الاستمارة على المجموعة من الأساتذة المحكمين للإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الأسئلة وبعد

تعديلها عرضت على مفردات الدراسة.

ب- الثبات (الاتساق) الداخلي: تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ وفق الآتي:

جدول 1: يمثل اختبار معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحور (المجال)	معامل الثبات	صدق المحك (يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات)
العدالة الإجرائية	0.80	0.89
الإيثار	0.81	0.90
اللطف والكمياسة	0.77	0.87
السلوك الحضاري	0.88	0.93
الروح الرياضية	0.79	0.88
وعي الضمير	0.73	0.85
المعامل العام للاستبيان	0.79	0.88

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS (20) و EXEL (2007)

- نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قد تأرجحت ما بين 0,73-0,88 والمعامل العام بلغ 0,79 وصدقه

0,88 وهو على درجة عالية من الثبات والصدق وعليه يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الميدانية.

5.6. العينة وأسلوب اختيارها: لقد تم الاعتماد في الدراسة على أسلوب المسح الشامل لكل أساتذة وأستاذات كلية العلوم

الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

6.6. المعالجة الإحصائية: للإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك

باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) فلقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي نموذجاً

واستخدام اختبار الانحدار البسيط واستخدام تحليل المسار لاختبار فرضيات الدراسة ولقد تم مراعاة أن يتدرج مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الدراسة كما يلي:

جدول 2: يمثل التدرج في درجات سلم ليكارت الخماسي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

واعتماداً على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها على النحو الآتي: 3,68 فما فوق: مرتفع، 2,34-3,67: متوسط 2.33 فما دون: منخفض وفقاً للمعادلة التالية:

القيمة العليا- القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات؛ أي $\frac{1-5}{3} = \frac{4}{3} = 1,33$ طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من $1,33 + 1 = 2,33$

ويكون المستوى المتوسط من: $2,34 + 1,33 = 3,67$

ويكون المستوى المرتفع من: $3,68 - 0,5$.

7.6. مجالات الدراسة

* المجال البشري: واشتملت استجاب كل أساتذة وأستاذات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

* المجال الزمني: أجريت الدراسة في 2018.

* المجال المكاني: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

7. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تطبيق العدالة الإجرائية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية وفيما يلي الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

* السؤال الأول: ما مستوى تطبيق العدالة الإجرائية لدى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

جدول 3: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تطبيق العدالة

الإجرائية مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
7	تحرص إدارة الجامعة على تنفيذ المرؤوسين لأوامرها دائماً	3.49	1.24	1	متوسط
3	يتخذ رؤسائي في العمل القرارات بعلمي على أسباب منطقية	3.47	1.20	2	متوسط
2	هناك إجراءات في الجامعة تتصف بالعدالة لملاحقة التجاوزات	3.46	1.02	3	متوسط
6	يجري تطبيق كل القرارات الإدارية المتخذة على الجميع	3.40	1.19	4	متوسط
1	يتولى المفسرون تقديم معلومات إضافية عند الاستفسار عنها	3.38	1.11	5	متوسط
5	القرارات بخصوص عملي تتخذ بعد معلومات كافية	3.34	1.22	6	متوسط
4	يستمتع متخذي القرار لآراء الأساتذة قبل اتخاذ القرار	3.32	1.01	7	متوسط
8	أشعر بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في الجامعة تتسم بالعدالة	3.30	1.02	8	متوسط
	المتوسط العام الحسابي	3.39	1.12	-	متوسط

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS(20) وEXEL (2007)

نوال ذبيح

- نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لمستوى العدالة الإجرائية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي تراوحت ما بين [3,30-3,49] حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور 3,39 وهو من المستوى المتوسط ولقد حاز البند (الفقرة) رقم (07) أعلى متوسط حسابي وهو كون إدارة كلية تحرص على تنفيذ المرؤوسين وأمرها دائما في المقابل رقم (08) لمتوسط بلغ 3,30 وهو من المستوى المتوسط حيث نصت الفقرة على: "أشعر بأن الإجراءات الإدارية المطبقة في المؤسسة تتسم بالعدالة وهذا يفسر بأن العدالة الإجرائية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تطبق بمستوى متوسط

* السؤال الثاني: ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟
جدول 4: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن "مستوى سلوك المواطنة

التنظيمية مرتبة ترتيبا تنازليا

الرقم	سلوك المواطنة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
2	اللطف والكمياسة	4.01	0.90	1	مرتفع
1	الإيثار	3.99	1.00	2	مرتفع
5	السلوك الحضاري	3.91	0.92	3	مرتفع
3	وعي الضمير	3.87	1.03	4	مرتفع
4	الروح الرياضية	3.82	0.91	5	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام	3.90	0.95	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وباعتماد على مخرجات SPSS (20) و EXEL (2007)

يتضح من الجدول أن المتوسطات الحسابية تراجعت ما بين [3,82-4,01] حيث أن المتوسط الحسابي العام بلغ 3,90 وهو ينتمي للمستوى المرتفع وقد احتل اللطف والكمياسة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,01 وانحراف معياري 0,90 أما بعد الإيثار فبلغ متوسط الحسابي 3,99 وانحراف معياري 1,00 بعد يليه السلوك الحضاري بمتوسط حسابي 3,91 وانحراف معياري 0,92، أما بعد وعي الضمير فجاء بمتوسط حسابي 3,87 وانحراف معياري 1,03 أما بعد الروح الرياضية فبمتوسط حسابي 3,82 وانحراف معياري 0,91 وهذا يفسر أن سلوك المواطنة التنظيمية كان مرتفع المستوى لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي.

* السؤال الثالث: ما مستوى الإيثار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

جدول 5: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الإيثار مرتبة ترتيبا

تنازليا

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	أقدم المساعدة لزملائي في العمل أيا كان نوعه	3.99	1.16	1	مرتفع
3	أساعد زملائي للقيام بمهام الوكالة إليهم	3.90	1.05	2	مرتفع
2	أتعامل مع مراجعي المؤسسة بإيجابية	3.89	1.17	3	مرتفع
4	أستجيب لتوجهات رؤسائي ف العمل دون تردد	3.82	1.13	4	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	3.90	1.10	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وباعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL(2007)

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لبعد الإيثار قد تراجعت ما بين [3,90-3,99] وهي تنتمي إلى المستوى المرتفع أما المتوسط الحسابي العام 3,90 وهو ينتمي للمستوى المرتفع وقد حازت الفقرة رقم (01) على متوسط حسابي قدرة

3,99 وهي قائلة: «أقدم المساعدة زملائي في العمل أيا كان نوعه وبالمقابل الفقرة رقم (04) والقائلة "أستجيب لتوجهات رؤسائي في العمل دون تردد" بمتوسط حسابي 3,82 وهو مرتفع لكن في الترتيب الأخير». - وهذا يفسر أن الإيثار لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي مرتفعاً.

السؤال الرابع: ما مستوى اللطف والكمياسة لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

جدول 6: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى اللطف والكمياسة لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
2	أحترم حقوق الآخرين في العمل	4.20	1.10	1	مرتفع
3	أحرص على التنسيق مع الآخرين لإنجاز العمل	4.01	1.02	2	مرتفع
4	أقوم بتمرير المعلومات الضرورية لزملائي	3.99	1.13	3	مرتفع
1	أحرص على تفادي المشكلات قبل وقوعها	3.95	1.17	4	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	4.03	1.10	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL(2007)

يتضح من خلال الجدول أن المتوسطات المتعلقة بعدد (بمجال) اللطف والكمياسة قد تأرجحت ما بين [3,95-4,20] والمتوسط الحسابي الإجمالي بلغ 4,03 وهو ذو مستوى مرتفع ولقد حازت الفقرة رقم (02) أعلى متوسط حسابي وبالمقابل الفقرة (01) أخفض متوسط حسابي وهذا يفسر أن اللطف والكمياسة لدى أساتذة جامعة أم البواقي مرتفعة المستوى.

السؤال الخامس: ما مستوى السلوك الحضاري لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

جدول 7: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى السلوك الحضاري

مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
4	أحترم أنظمة وتعليمات الكلية المعمول بها	3.96	1.05	1	مرتفع
1	أتابع بانتظام التعليمات الداخلية للجامعة	3.90	1.08	2	مرتفع
3	أجأوب مع كل التغيرات التي تحدث في الجامعة	3.85	1.02	3	مرتفع
2	أحرص على حضور الاجتماعات المتعلقة بالعمل	3.82	1.15	4	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	3.88	1.07	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS (20) و EXEL (2007)

يتضح من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لمجال السلوك الحضاري قد تأرجحت ما بين [3,88-3,96] وهي تنتمي للمجال المرتفع، وأن المتوسط الحسابي العام قد بلغ 3,88 وهو مرتفع وأن الفقرة الرابعة احتلت أكبر متوسط حسابي بالمقابل الفقرة رقم (02) أخفض متوسط حسابي وهذا يفسر بأن السلوك الحضاري لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي مرتفع المستوى.

السؤال السادس: ما مستوى الروح الرياضية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

نوال ذبيح

جدول 8: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الروح الرياضية مرتبة ترتيبيا تنازليا.

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
2	إذا أخطأت في حق أحد فيني أقدم الاعتذار	3.78	1.20	1	مرتفع
4	أستوعب ملاحظات الآخرين دون إثارة مشكلات	3.71	1.12	2	مرتفع
1	أقوم بتنفيذ الأعمال الإضافية دون تدمير	3.69	1.16	3	مرتفع
3	أتغاضى عن المضايقات البسيطة في بيئة العمل	3.68	1.25	4	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	3.70	1.05	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS (20) و EXEL (2007)

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية لمجال الروح الرياضية قد تأرجحت ما بين [3,70-3,78] وهي مرتفعة وأن المتوسط الحسابي العام قد بلغ 3,70 وهو: ومستوى مرتفع وأن الفقرة (2) احتلت أكبر متوسط حسابي أما الفقرة الثالثة فقد كانت من نصيب الفقرة رقم (03).

- وهذا يفسر بأن الروح الرياضية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي مرتفع المستوى.

السؤال السادس: ما مستوى وعي الضمير لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي؟

جدول 9: يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة عن مستوى وعي الضمير مرتبة ترتيبيا تنازليا.

الرقم	الفترة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
3	أحرص على الالتزام بأوقات الحضور والانصراف	4.00	1.13	1	مرتفع
2	أحافظ على ممتلكات الجامعة باهتمام	3.88	1.19	2	مرتفع
1	أقدم المبادرات لتحسين العمل وتطويره	3.78	1.17	3	مرتفع
4	أعلم جهة عملي مسبقا إذا لم أتمكن من الحضور	3.70	1.33	4	مرتفع
	المتوسط العام الحسابي	3.83	1.08	-	مرتفع

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS (20) و EXEL (2007)

نلاحظ من خلال أن المتوسطات الحسابية لمجال وعي الضمير قد تأرجحت ما بين [3,83-4,00] وأن الفترة رقم (3) كان متوسطها الحسابي الأعلى بـ 4,00 وهو مرتفع أما الفقرة رقم (04) فاحتلت أخفض متوسط 3,70 وهذا يفسر بأن: وعي الضمير لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي مرتفع المستوى.

* اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وعند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية.

جدول 10: يمثل اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R ²	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,685	0,620	0,450	191,343	0,000

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS (20) و EXEL (2007)

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 191,343 بدلالة إحصائية 0,000 وهي أقل من المعتمدة $\alpha = 0,05$ مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغت قيمة (R) 0,68 وكان تأثير العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة ما نسبته 45% وأن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة مما يشير إلى قبول الفرضية.

* اختبار الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية $\alpha = 0,05$ بين العدالة الإجرائية وبعد الإيثار.

جدول 11: اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة بين العدالة الإجرائية والإيثار

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,603	0,530	0,400	195,670	0,000

المصدر: الباحثة وباعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL (2007).

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 195,670 بدلالة إحصائية 0,000 وهي أقل من المعنوية $\alpha = 0,05$ مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وبعد الإيثار حيث بلغت قيمة (R) 0,60 وكان تأثير العدالة الإجرائية على بعد الإيثار ما نسبته 40% وأن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة مما يشير إلى قبول الفرضية.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية $\alpha = 0,05$ بين العدالة الإجرائية وبعد اللطف والكمياسة.

جدول 12: اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة بين العدالة الإجرائية واللطف والكمياسة.

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,553	0,581	0,310	200,911	0,000

المصدر: الباحثة وباعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL (2007).

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 200,911 بدلالة إحصائية 0,000 وهي أقل من المعنوية $\alpha = 0,05$ مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وبعد اللطف والكمياسة حيث بلغت قيمة (R) 0,553 وكان تأثير العدالة الإجرائية على بعد اللطف والكمياسة ما نسبته 31% وأن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة مما يشير إلى قبول الفرضية.

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وبعد الروح الرياضية.

جدول 13: اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة بين العدالة الإجرائية وبعد الروح الرياضية.

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,555	0,576	0,315	200,301	0,000

المصدر: الباحثة وباعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL(2007).

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 200,301 بدلالة إحصائية 0,000 وهي أقل من المعنوية مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وبعد الروح الرياضية حيث بلغت قيمة (R) 0,555 وكان تأثير العدالة الإجرائية على الروح الرياضية ما نسبته 31% وأن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة مما يشير إلى قبول الفرضية.

- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وبعد السلوك الحضاري.

جدول 14: اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة بين العدالة الإجرائية والسلوك الحضاري.

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,626	0,623	0,385	250,321	0,000

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL (2007).

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 250.321 بدلالة إحصائية 0,000 وهي أقل من المعنوية مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وبعد السلوك الحضاري حيث بلغت قيمة (R) 0,626 وكان تأثير العدالة الإجرائية على السلوك الحضاري 38% وأن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة مما يشير إلى قبول الفرضية.

- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة الإجرائية وبعد وعي الضمير.

جدول 15: اختبار الانحدار البسيط للتعرف على العلاقة بين العدالة الإجرائية ووعي الضمير.

الارتباط R	اتجاه العلاقة Beta	معامل التحديد (التأثير) R2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
0,569	0,573	0,323	173,536	0,000

المصدر: الباحثة وبالاعتماد على مخرجات SPSS(20) و EXEL (2007).

- نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الإحصائية ل (F) بلغت 173,536 وبمستوى دلالة 0,000 وهي أقل من المعنوية $\alpha = 0.05$ مما يشير إلى وجود علاقة بين العدالة الإجرائية ووعي الضمير وقد بلغت قيمة (R) 0,569 وكان تأثير العدالة الإجرائية على وعي الضمير ما نسبته 32% مما يشير إلى قبول الفرضية

8. نتائج الدراسة

1- بينت نتائج الدراسة أن تطبيق العدالة الإجرائية لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم البواقي كانت متوسطة. وهذا ما اتفق مع نتائج الدراسة السابقة الأولى: لسلامة عبد الله خلف الطعامسة وعبد الحفيظ علي حسب الله (2015) بعنوان: أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات (QiZ) في الأردن، على عكس من ذلك في الدراسة السابقة الثانية لمحمد عبد الحميد الطبولي وآخرون (2015) بعنوان: الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي والتي توصلت الى ارتفاع مستوى العدالة التنظيمية لدى هيئة التدريس مع الإشارة إلى كون العدالة الإجرائية احد أنواع العدالة التنظيمية

2- أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى العينة محل الدراسة كان مرتفع المستوى وكانت جميع الأبعاد الممتثلة لسلوك المواطنة التنظيمية مرتفعة المستوى حيث جاء بعد اللطف والكمياسة في المرتبة (1) يليه الإيثار (2) السلوك الحضاري (3) ووعي الضمير (4) الروح الرياضية (5). وهذا ما اتفق مع النتائج المتوصل إليها في كلا الدراستين السابقتين على الرغم من الاختلاف في وحدة مجتمع البحث وطبيعة مجتمع البحث بينهما من جهة و بين موضوع دراستنا من جهة اخرى. وهذا ماجاء متفقاً مع نتائج الدراسات السابقة .

3- اتضح وجود علاقة بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام ووجود علاقة بين العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية بأبعادها (الإيثار، اللطف والكمياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، وعي الضمير).

4- يتضح من خلال النتائج أن بعد الإيثار جاء مرتفع المستوى من خلال مؤشر تقديم المساعدة للزملاء أيا كان نوعه والتعامل مع مراجعي الجامعة بإيجابية...

5- بعد اللطف والكمياسة جاء مرتفع المستوى من خلال احترام حقوق الآخرين...

6- يتضح من خلال النتائج أن بعد السلوك الحضاري جاء مرتفع المستوى من خلال عدة مؤشرات احترام أنظمة واللوائح والتعليمات...

7- أظهرت النتائج أن بعد الروح الرياضية كان مرتفع المستوى وذلك من خلال مؤشرات الاعتذار، استيعاب الملاحظات...

8- أظهرت النتائج أن بعد وعي الضمير مرتفع المستوى وذلك من خلال مؤشرات الالتزام بأوقات الحضور والانصراف، الحفاظ على ممتلكات الجامعة...

9. التوصيات والاقتراحات:

بناء على النتائج توصي الدراسة بما يلي:

1- العمل على زيادة إدراك الأساتذة العاملين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم البواقي للعدالة الإجرائية وبيان أهميتها لسلوك المواطنة التنظيمية باعتبارها من المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية.

2- التوجيه لسلوك المواطنة التنظيمية من خلال التشجيع على الاستجابة لتوجيهات الرؤساء والحرص على تفادي المشاكل قبل وقوعها الحث على حضور الاجتماعات...

3- السماح للأساتذة بالمشاركة بإبداء الآراء في القرارات والتحلي بجمع المعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات من أجل رفع الشعور بعدالة الإجراءات الإدارية.

4- العمل على إجراء بحوث علمية أخرى ومحاولة تعميمها على كافة الكليات والمعاهد بالجامعة وذلك لما للموضوع من أهمية وربط متغيرات الموضوع الحالية بمتغيرات بحثية أخرى كالثقافة التنظيمية، الثقة التنظيمية، الآراء، الرضاء...

10. خاتمة:

يشهد العالم اليوم الكثير من التطورات والتغيرات المتسارعة والتحديات المتزايدة في ظل احترام التنافس بين المنظمات المختلفة والتي تعمل ضمن البيئة المتغيرة والمتقلبة مما يجعل المنظمات على اختلاف أنواعها تسعى إلى التركيز على الأساليب الأكثر نفعاً في تحقيق أهدافها ومما لاشك فيه أن تحقيق الأهداف مرتبط بمستوى أداء الأفراد هذا الأخير الذي يرتبط ويتأثر بالسلوكيات المختلفة التي ينتهجها العاملون ولعل من أهم المتغيرات التي تؤثر على سلوك التنظيمي العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة لعل أبرزها العدالة الإجرائية ومالها من تأثير على السلوكيات الاختيارية والطوعية والخارجة عن نطاق الدور الرسمي من أجل خدمة المنظمة وتحقيق أهدافها وإيصال رسالتها ولقد اختيرت جامعة أم البواقي وتحديداً كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لاختبار ذلك انطلاقاً من آراء أساتذتها وأستاذاتها العاملين بما أين أقرروا بأن مستوى العدالة الإجرائية ذو مستوى متوسط مما يستوجب إعادة النظر فيها وعلى جميع المستويات مما يضمن التعزيز المنشود لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

- Dipaola. Michael. (2011). Organizational citizenship behavior in school and its relationship of school climate. *Journal of school leadership*.
- Jahargir Nadim and others. (2004). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Brac, university journal*.
- Université O.E.B. (s.d.). www.univ-oeb.dz/av. Consulté le 01 31, 2019, sur www.univ-oeb.dz: 10:00
- أبو ندا. (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية - دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. غزة: كليات الأعمال.
- السعود راتب. (2009). درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 25(12).
- الفهداوي فهمي. (2005). علاقة المواطنة التنظيمية مع المتغير التحويلي - دراسة ميدانية. *دراسات العلوم الإدارية*.
- القريوشي محمد قاسم. (2009). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- بطاح أحمد. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- بندر أبو تايه. (2005). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية مع المتغير التحويلي - دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية. *مجلة الجامعة الإسلامية*، 20(2).
- سلامة خلف وآخرون. (2015). أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 2(16).
- محمد عبد الحميد الطبولي وآخرون. (سبتمبر، 2015). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس. *مجلة نقد وتنوير* (2).
- معاينة أحمد جبريل. (2005). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية. عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.